

1999. Non sono più presenti, invece, Transcoop S.r.l. e International Courier S.r.l. incorporate nella SDA S.r.l. con effetti giuridici ed economici a decorrere dal 1° gennaio 1999.

Sono state inoltre escluse dall'area di consolidamento Poste Vita S.p.A., SIM Poste S.p.A, Bancoposta S.G.R. S.p.A. e Postecom S.p.A.. La prima è stata esclusa in quanto operante in un settore non omogeneo con quello della capogruppo, le altre perché ancora inattive nell'esercizio 1999.

Per la Società Mototaxi il consolidamento è stato effettuato solo a livello patrimoniale, in quanto la sua acquisizione si è perfezionata alla fine dell'esercizio 1999.

.

6 - RISORSE UMANE

6.1 Le risorse umane in carico all'azienda nel mese di dicembre 1999, alla data di elaborazione delle retribuzioni (10-14 del mese), ammontano a n. 177.620 unità – compreso personale a tempo determinato - di cui n. 2.697 unità non disponibili (comandate presso altre amministrazioni) e 437 unità non retribuite (sospesi dallo stipendio).

6.2 Il costo complessivo sostenuto per detto personale nell'esercizio 1999, mediamente n. 182.090 unità di cui: 447 dirigenti, 173.263 dipendenti di ruolo, 12 unità assunte con contratto di formazione-lavoro (CFL) e 8.368 a tempo determinato (CTD), iscritto in bilancio – conto economico, è pari a £ 10.053 mld.

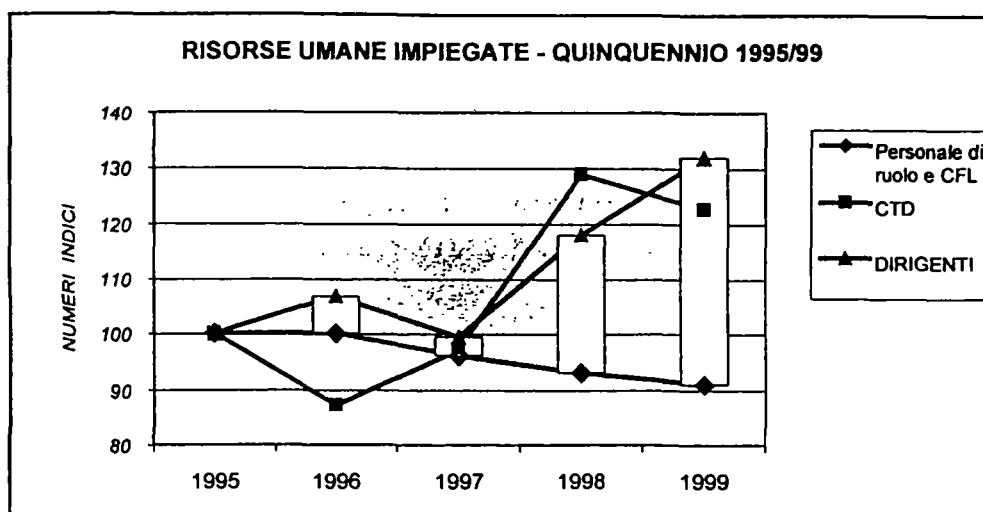
Tale costo, comprensivo di oneri sociali, t.f.r. e altri costi, si attesta ad un livello inferiore rispetto a quello dell'esercizio precedente (- £ 283 mld.) e apparentemente superiore a quello previsto nel Piano d'Impresa (+ £ 114 mld.). Il valore indicato nel Piano d'Impresa, pari a £ 9.939 mld., non tiene conto del personale comandato il cui costo nel 1999 è stato di £ 159,3 mld.¹ A parità di criteri, quindi, il costo è inferiore alla previsione.

**RISORSE UMANE MEDIAMENTE IMPEGNATE IN AZIENDA
NEL QUINQUENNIO 1995 - 1999**

	1995	1996	1997	1998	1999	Δ 99/98	Δ 99/95
Personale dipendente:							
Personale di ruolo	190.605	186.828	179.591	177.119	173.263	-3.856	-17.342
Contratto formazione-lavoro (CFL)	793	3.806	3.556	339	12	-327	-781
Totale dipendenti di ruolo	191.398	190.634	183.147	177.458	173.275	-4.183	-18.123
Contratto a tempo determinato (CTD)	6.821	5.950	6.628	8.790	8.368	-422	1.547
Totale dipendenti	198.219	196.584	189.775	186.248	181.643	-4.605	-16.576
Dirigenti	339	382	337	400	447	47	108
RISORSE UMANE COMPLESSIVE	198.558	196.946	190.112	186.648	182.090	-4.558	-16.468

Nel 1999 la consistenza media è diminuita di 4.558 unità/medie con conseguente contrazione del costo del lavoro.

¹ Il Piano d'Impresa aveva previsto che tutti i "comandati" fossero definitivamente trasferiti alle rispettive amministrazioni entro il 1998. L'art. 45, della legge 448/1998 ha disposto invece che "il personale suddetto può permanere in posizione di comando per un periodo non superiore a due anni a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge" (fino a tutto il 2000).



Nel grafico sopra esposto appare evidente che la consistenza numerica dei *dipendenti c.d. di ruolo* tende via via a diminuire: si registra una contrazione media di oltre 18.000 unità a fine periodo; mentre il numero dei *dirigenti*, dopo la forte contrazione registrata alla fine del 1997 (collocamento a riposo ai sensi del contestato art. 22 CCNL che ha, peraltro, generato un contenzioso valutato nella misura di £ 35 mld. a tutt'oggi) tende ad aumentare anche in funzione della maggiore articolazione assunta dal Gruppo Poste. Il numero medio di *contratti a tempo determinato* passa dai 6.821 del 1995 agli 8.368 del trascorso esercizio.

6.3 In realtà, il costo del personale appare piuttosto elevato ove si consideri che:

- il suo valore complessivo risulta ancora molto incisivo per l'azienda: mediamente, nel trascorso quinquennio, nella misura del 78,2% rispetto al totale dei costi e dell'87,4% in relazione ai ricavi delle vendite e delle prestazioni mentre l'incidenza sul fatturato degli altri grandi operatori postali europei si attesta intorno al 70%;
- alla diminuzione annua di risorse umane in organico non corrisponde un'adeguata contrazione del costo del lavoro, in quanto le unità cessate vengono in parte sostituite da personale a tempo determinato;
- la diminuzione del costo del lavoro rilevata in conto economico negli esercizi 1998 e '99 è attribuibile in massima parte all'effetto IRAP, che, com'è noto, vede la soppressione dei contributi al S.S.N. (£ 630 mld. nel 1997, pari al 6% del costo complessivo).

6.4 Dalla tabella che segue emerge un trend decrescente dell'incidenza del costo del lavoro sui *costi della produzione*: nel 1999 è del 76,6%, inferiore di due punti sia rispetto a

quella dell'anno precedente che all'incidenza media riscontrata nel trascorso quinquennio; l'incidenza sui *ricavi delle vendite* si attesta all'83,2%, un valore inferiore di circa 7 punti percentuali rispetto a quello dell'esercizio precedente e di 4 punti rispetto alla media quinquennale, ancora lontano però dal tasso medio di incidenza degli altri grandi operatori postali europei (70% dei ricavi).

**INCIDENZA DEL COSTO DEL PERSONALE SUI COSTI
E I RICAVI DELLA PRODUZIONE NEL QUINQUENNIO 1995/99**
(valori espressi in miliardi)

	1995	1996	1997	1998	1999	VALORI MEDI 1995/99	2000* Forecast
Costi del personale	9.562,9	10.197,2	10.736,9	10.336,0	10.053,0	10.177,2	10.063,8
incidenza rispetto al totale dei costi	75,9%	78,7%	81,3%	78,4%	78,6%	78,2%	76,3%
incidenza rispetto ai ricavi delle vendite	83,3%	86,6%	93,1%	90,9%	83,2%	87,4%	78,7%
Costi della produzione	12.593,2	12.963,1	13.207,8	13.180,8	13.124,5	13.013,9	13.197,5
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	11.478,5	11.773,5	11.527,9	11.376,1	12.080,9	11.647,4	12.787,0
NUMERO MEDIO UNITA'	198.558	196.946	190.112	186.648	182.090	180.400	178.090

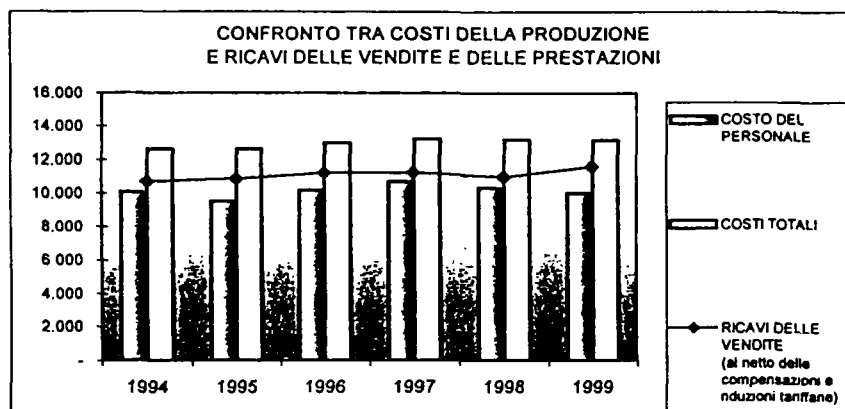
Fonte: costi e ricavi d'esercizio rilevati in conto economico. Previsione 2000 Corte dei Conti. .

* La previsione tiene conto dei maggiori oneri prodotti dal rinnovo contrattuale dei dipendenti, imputati tra i *costi per il personale* per l'anno 2000 e tra gli *oneri straordinari* per gli arretrati 1998 (sei mesi) e 1999.

L'obiettivo dell'attuale management, ampiamente illustrato e dettagliato nei documenti e progetti del Piano d'Impresa, è infatti quello di passare ad una "gestione efficace e motivante accompagnata da un'efficienza e produttività paragonabile alle migliori Poste europee". Si tratta di portare avanti tutti quegli interventi e quelle modifiche strutturali e riorganizzative, previsti dal Piano attraverso i singoli progetti, tesi al risanamento e al rilancio della Società. In termini economici la realizzazione del risanamento aziendale è strettamente legata a due componenti: la crescita dei ricavi e dei volumi dei prodotti e il contenimento del costo del lavoro, necessari per far convergere il rapporto costo personale/ricavi intorno al 70% entro il periodo del Piano di Impresa.

Nella situazione attuale, quindi, i ricavi delle vendite e delle prestazioni servono a coprire prevalentemente i soli costi del personale, come evidenziato anche graficamente:

(valori espressi in miliardi)



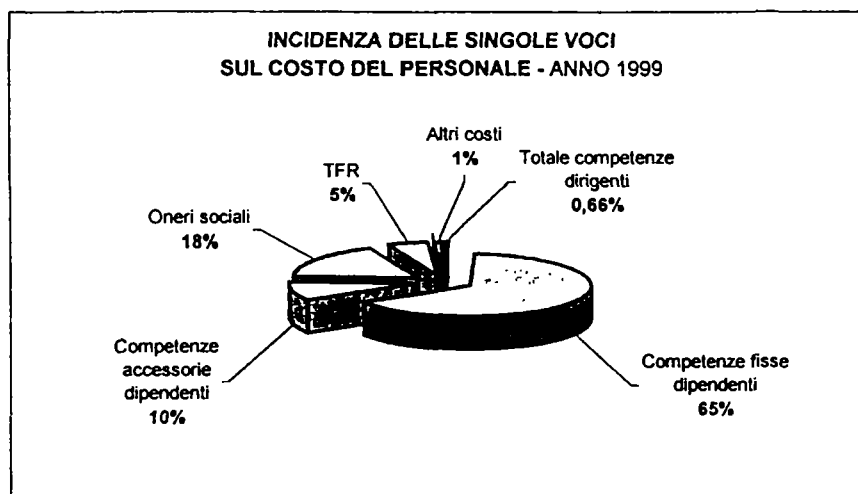
6.5 Nella tabella che segue viene rappresentato il costo del personale relativo all'esercizio 1999, disaggregato secondo le principali voci del *conto economico*: salari e stipendi, oneri sociali, trattamento di fine rapporto (t.f.r.) e altri costi. I valori di costo rapportati al *numero medio di unità* amministrate dall'azienda forniscono i dati *medi unitari* relativi alle singole voci di bilancio considerate.

COMPOSIZIONE COSTO DEL LAVORO - ESERCIZIO 1999

VOCI DI BILANCIO	COSTO 1999	NUMERO MEDIO UNITA'	COSTO MEDIO UNITARIO	Incidenza rispetto al costo del lavoro
Competenze fisse dirigenti	60.578.772.478	447	135.522.981	0,60%
Competenze accessorie dirigenti	5.684.890.235	447	12.717.875	0,06%
Totale competenze dirigenti	66.263.662.713	447	148.240.856	0,66%
Competenze fisse dipendenti	6.586.956.709.463	181.643	36.263.201	65,52%
Competenze accessorie dipendenti	960.520.941.944	83.368	11.521.458	9,55%
Totale competenze dipendenti	7.547.477.651.407	181.643	41.551.162	75,08%
Salari e stipendi	7.613.741.314.120	182.090	41.813.067	75,74%
Oneri sociali	1.820.093.646.270	182.090	9.995.572	18,10%
TFR	518.255.906.786			5,16%
Altri costi	100.944.655.087			1,00%
Totale costi del personale	10.053.035.522.263	182.090	55.209.158	100%

Fonte: voci e valori di costo rilevate dal bilancio-conto economico e nota integrativa della Società.

Il grafico di seguito riportato illustra le principali voci di conto economico relative ai costi del personale e la loro incidenza rispetto al costo complessivo contabilizzato nell'esercizio 1999.



Le *competenze* per il *personale dipendente* (fisse e accessorie) assorbono il 75,8% del costo complessivo; in tale voce è imputato l'intero trattamento economico del personale dipendente: personale di ruolo (compresi comandati), a tempo determinato (CTD) ordinario e a tempo determinato c.d. "ex D.L. 510/96"².

La *retribuzione fissa* (dei dipendenti) composta da minimo tabellare, indennità integrativa speciale (I.I.S.), PED, 13a e 14a mensilità, assorbe il 65,5%; la *retribuzione variabile*: sistema premiante, straordinario, indennità varie, copre il rimanente 9,5%.

Le *competenze dei dirigenti* (447 unità/media) pari a £ 66,3 mld. incidono nella misura dello 0,66% sul costo complessivo delle risorse umane e contengono: nelle *competenze fisse*, l'intero trattamento economico – specificato in contratto – spettante al personale dirigente; nelle *competenze accessorie* ogni altro emolumento loro corrisposto a titolo di indennità o rimborso spese.

Le competenze dei dirigenti, insieme alle competenze dei dipendenti costituiscono il costo per *salari e stipendi* iscritto in conto economico su cui vengono calcolati i contributi previdenziali e assicurativi a carico della Società.

Gli *oneri sociali* sia per il personale dirigente che dipendente accolgono sostanzialmente i contributi all'Ipost, all'Inail e all'Inps e incidono nella misura del 18,2% (va ricordato che nel 1997 la loro incidenza era del 26%).

² Trattasi di assunzioni a tempo determinato in sostituzione di comandati, a seguito di accordo con le OO.SS. del 29 settembre 1998. Il personale è stato reperito attingendo idonei dalla graduatoria ex D.L. 510/96 art. 9, comma 21. Tali assunzioni "non possono dar luogo a rapporti di lavoro a tempo indeterminato e decadono allo scadere del termine finale di ciascun contratto" (già citato D.L. 510/96).

La voce *t.f.r.* contiene (in conto economico) le quote di accantonamento al fondo trattamento di fine rapporto ed incide nella misura del 5,2% sui costi complessivi del personale.

- 6.6 Per quanto concerne l'effetto *Irap sul costo del lavoro*, rileva considerare che la sua introduzione (anno 1998) inverte la tendenza del costo del lavoro che registra la sua punta massima (£ 10.737 mld.) nell'esercizio 1997, riducendolo di oltre seicento miliardi annui. La nuova imposta modifica il gettito fiscale della società sopprimendo alcuni tributi tra cui, il più significativo, quello dei contributi al SSN il cui costo annuo gravava sugli *oneri sociali* tra i costi del personale; va comunque considerato l'impatto economico dell'imposta vera e propria³ sul risultato d'esercizio (mediamente circa 400 mld. annui per l'azienda Poste).

Contenzioso del personale

- 6.7 Tra i costi sostenuti dall'Azienda assumono una certa rilevanza gli oneri finanziari scaturenti dalla risoluzione, sfavorevole alla Società, del contenzioso giudiziario promosso dal personale.

I giudizi pendenti attengono a diverse situazioni, sintetizzabili in varie tipologie, in relazione all'oggetto specifico del contendere.

All'aumento degli oneri relativi al contenzioso del personale, negli ultimi esercizi, si accompagna anche un aumento delle relative *spese legali*, che passano da £ 60 milioni del 1995 a £ 4,8 miliardi del 1999.

SPESE LEGALI PER VERTENZE CON IL PERSONALE
(importi in milioni)

1995	1996	1997	1998	1999	Δ 1999/95
59,9	240,4	960,0	3.539,3	4.829,0	4.769,1

Nel corso del 1999 la Società ha avviato un'attività di ricognizione su tutto il territorio relativamente alle posizioni di contenzioso in essere in materia di lavoro. L'incremento subito dal *fondo vertenze con il personale* rispetto al valore iscritto in bilancio nel 1998 risente principalmente degli effetti di tale attività di inventariazione.

³ L'I.R.A.P. (imposta regionale sulle attività produttive) introdotta dal 1998 è un'imposta sul valore aggiunto calcolata sul *valore della produzione netta* ottenuto dalla differenza tra la somma delle voci del *valore della produzione* di cui alla lettera A) del conto economico - art. 2425 c.c. - ed i *costi* indicati nei numeri 6, 7, 8, 10 lett. a) e b), 11 e 14 della lett. B) del conto economico. In pratica sono *indeducibili* i costi per il personale, le svalutazioni e gli accantonamenti.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Dai dati forniti dalla società emerge quanto segue: i pagamenti avvenuti nel corso dell'esercizio 1999 per le vertenze di lavoro sono pari a £ 53,4 mld. (£ 52 mld. nel 1998), cui vanno aggiunte spese legali per un ammontare di £ 4,8 mld. Le somme accantonate al fondo per il 1999 sono pari a £ 369,7 mld.

MOVIMENTAZIONE DEL FONDO VERTENZE CON IL PERSONALE
(valori espressi in milioni)

Fondo al 31/12/98	Pagamenti 1999	Accantonamenti 1999	Fondo al 31/12/99
81.517,1	-53.387,9	369.671,0	397.800,2

Il fondo vertenze con il personale - costituito a copertura delle passività che possono emergere a seguito dell'eventuale soccombenza della Società nei contenziosi in essere - è pari a £ 397,8 mld., di cui £ 255 mld. sono riferiti a stanziamenti verso il personale per festività cadenti di sabato e domenica e 142,8 mld. a vertenze promosse a vario titolo, come risulta nel prospetto di seguito esposto.

FONDO VERTENZE CON IL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 1999

(valori espressi in milioni)				
Materia vertenza	Valore da inventario	% di socc.	Valore Fondo	Incidenza sul totale
Costituzione rapporto	84.413	47%	39.674	10,0%
Rapporto di lavoro	1.285	66%	848	0,2%
Dirigenza	3.253	44,5%	1.448	0,4%
Indennità	9.744	48,5%	4.726	1,2%
Sanzioni disciplinari conservative	753	49%	369	0,1%
Licenziamento	13.962	56%	7.819	2,0%
Risoluzione rapporto	24.379	54%	13.165	3,3%
Infortuni e malattie professionali	8.437	49%	4.134	1,0%
Trasferimento	1.078	44%	474	0,1%
Inquadramento	34.278	39%	13.368	3,4%
Retribuzione	11.923	34%	4.054	1,0%
Sindacato	30	24%	7	0,0%
Impiego pubblico	21.674	26%	5.635	1,4%
Ulteriori contenz. con il personale	6.590	50%	3.295	0,8%
Affidati a legali esterni	126.126	35%	43.784	11,0%
			142.800	35,9%
Stima festività Sabato e Domenica			255.000	64,1%
Totale	347.925		397.800	100%

Nel trascorso quinquennio il valore del *fondo vertenze*, relativamente alla voce per il personale, alla data del 31 dicembre di ciascun esercizio, risulta così quantificato:

FONDO VERTENZE CON IL PERSONALE

(valori espressi in milioni)

1995	1996	1997	1998	1999
32.685	46.320	46.320	81.517	397.800

Al riguardo, va osservato che, risulta disatteso il *tentativo obbligatorio di conciliazione*, introdotto dal legislatore con il D.lgs. 80/98 (art. 36) per tutte le controversie di lavoro. L'attivazione da parte degli organi gestionali della Società di tale strumento conciliativo potrebbe comportare una notevole riduzione del numero dei ricorsi con conseguente abbattimento dei relativi oneri. Pertanto, la Sezione, in considerazione del costante incremento degli oneri derivanti dal contenzioso in essere, sollecita una più puntuale attuazione della citata norma.

Assenze del personale

6.8 Dal calcolo effettuato sulla base dei dati forniti della Direzione Centrale Risorse Umane, emerge che il tasso medio di assenteismo per il 1999 si attesta al 6,62%. Tale valore, leggermente inferiore rispetto a quello registrato nell'esercizio precedente (-0,7%) ed a quello registrato nel trascorso quinquennio (-1,4%), tende sensibilmente a diminuire avvicinandosi sempre di più a quello mediamente riscontrabile in altre imprese private: il 6%.

ASSENZE IN RAPPORTO A PRESENZA MEDIA ANNUA

(valori espressi in migliaia)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
a) Giorni lavorativi *	58.075	51.193	49.195	48.200	47.821	49.164
b) Giorni assenze	5.231	3.946	4.141	3.769	3.483	3.253
b/a%	9,01%	7,71%	8,42%	7,82%	7,28%	6,62%

* Determinati moltiplicando il numero dei dipendenti mediamente presenti nell'anno per 270 (giornate di lavoro dipendente).

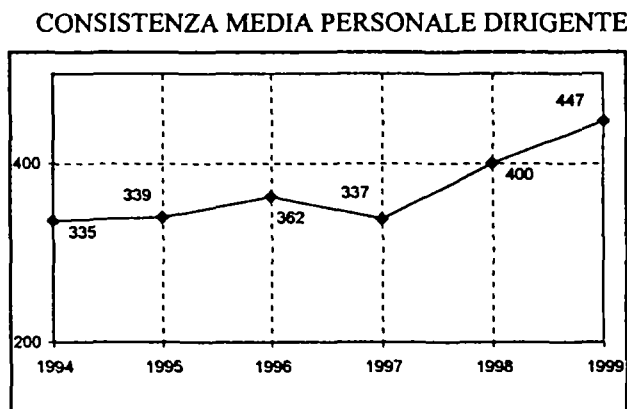
La quantificazione economica del tasso di assenteismo rilevato nell'azienda postale nell'anno 1999, porta a determinare un "costo improduttivo teorico" valutabile nell'ordine di circa £ 659 mld., così calcolato in base al costo medio unitario di £ 54,8 milioni annui:

ANNO 1999	
numero medio dipendenti presenti in azienda	181.643
numero medio dipendenti assenti (6,62%)	12.025
"costo improduttivo teorico"	659.080.511.637

Personale dirigente

Consistenza numerica

6.9 La consistenza numerica media del personale dirigente nel periodo 1994/99 ha seguito l'andamento evidenziato nel grafico che segue:



Negli anni 1994-1997 la consistenza si è mantenuta costante ad eccezione del lieve incremento verificatosi nel 1996; negli anni successivi, invece, si è verificato un aumento del numero dei dirigenti in seguito sia alla nomina di dirigenti che all'assunzione, a tempo determinato ma soprattutto a tempo indeterminato, di personale con specifiche competenze non reperibili in azienda ma necessarie per la realizzazione del Piano d'Impresa.

Nel periodo 1994-1997 la contrazione di personale dirigente è stata determinata, come già riferito nella precedente relazione, dall'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 1994, relative alla risoluzione automatica del rapporto di lavoro al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento del massimo dell'anzianità contributiva utile ai fini pensionistici cioè 39 anni, 6 mesi e 1 giorno (ora 39 anni, 11 mesi e 16 giorni - L. 449/97) e comunque al compimento dei 65 anni di età. Il ricorso a tale clausola, nel suddetto periodo è stata la causa di risoluzione del rapporto di lavoro

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

di maggiore incidenza rispetto al totale delle cessazioni (91% nel 1994; 56,5% nel 1995; 69,2% nel 1996 e 50% nel 1997).

L'applicazione di tale disposizione si è attenuata fino ad azzerarsi nel 1998 anno in cui, ravvisata l'inapplicabilità di tale clausola, ribadita anche dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, si è fatto ricorso alla "*risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*", che, come evidenziato nel prospetto seguente, rappresenta negli anni 1998 e 1999 la maggiore causa di cessazione (rispettivamente il 71,4% nel 1998 e l'83% nel 1999).

CESSAZIONI

Cause	1994 %	1995 %	1996 %	1997 %	1998 %	1999 %	Totale
Passaggio ad altra Amministrazione	3 2,3%	3 13,0%	- 0,0%	- 0,0%	- 0,0%	- 0,0%	6
Massima anzianità contributiva	121 91,0%	13 56,5%	45 69,2%	20 50,0%	- 0,0%	- 0,0%	199
Limite di età	0,0%	0,0%	13 20,0%	10 25,0%	4 14,3%	1 2,4%	28
Dimissioni	8 6,0%	6 26,1%	4 6,2%	5 12,5%	2 7,1%	5 11,9%	30
Decesso	1 0,8%	1 4,3%	2 3,1%	4 10,0%	1 3,6%	- 0,0%	9
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	- 0,0%	- 0,0%	- 0,0%	- 0,0%	20 71,4%	35 83,3%	55
Licenziamento senza preavviso	- 0,0%	- 0,0%	1 1,5%	- 0,0%	1 3,6%	1 2,4%	3
Inidoneità al servizio	- 0,0%	- 0,0%	- 0,0%	1 2,5%	- 0,0%	- 0,0%	1
Totale	133 100,0%	23 100,0%	65 100,0%	40 100,0%	28 100,0%	42 100,0%	331

6.10 L'applicazione della citata clausola del CCNL 1994, come già riferito nelle precedenti relazioni, ha dato luogo ad un forte contenzioso giurisdizionale, essendo state le decisioni di "anticipato pensionamento" dell'Ente impugnate dagli interessati avanti il giudice ordinario.

Nel prospetto che segue è riportato lo stato del contenzioso relativo al personale dirigente per ciascuna tipologia di ricorso.

STATO DEL CONTENZIOSO - PERSONALE DIRIGENTE

	N° ricorsi	Decisi a favore del dirigente	Decisi a favore della Società	In trattazione	Proc. conclusi risol. consens. Rap. Lav.	Somme approssimative liquidate a tutto il 31.12.99	Somme approssimative relative alle spese legali a tutto il 31.12.99	Totale somme liquidate	Spesa media liquidata per ogni ricorso	Spesa prevista per i ricorsi ancora in trattazione
Art. 22 CCNL	192	147	27	15	3	34.324.124.748	261.369.705	34.585.494.453	235.275.404	3.529.131.075
Errata valutazione anzianità dirigente (art. 4 CCNL)	32	3	18	11	-	-	-	-	-	-
Mancata erogazione della retribuzione variabile (art. 8 CCNL)	16	1	13	2	-	22.191.055	-	-	-	-
Avverso il trasferimento (art. 15 CCNL)	7	2	2	2	1	40.711.116	2.678.000	-	-	-
Mancata monetizzazione delle ferie non godute (art. 8 CCNL)	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-
Rideterminazione Indennità liquidate a seguito di sentenze dichiarative della illegittimità del collocamento a riposo (art. 22 CCNL)	8	7	-	1	-	351.184.233	-	-	-	-
Totale	258	153	60	34	4	34.738.211.152	264.037.705	35.002.348.857		3.529.131.075

Dall'esame della tabella appena riportata risulta evidente che le Poste Italiane hanno liquidato in totale £ 35 mld di cui £ 34,6 per i 192 ricorsi avverso l'art. 22 del CCNL (98,8%).

E' da rilevare che il ricorso alla "risoluzione consensuale del rapporto di lavoro" ha rappresentato negli anni 1998 e 1999 un costo illustrato nella tabella che segue.

COSTO INCENTIVI ALL'ESODO

Anno	Num. Risoluz. Consensuali	Costo complessivo incentivi all'esodo
1998	20	3.204.000.000
1999	35	5.111.000.000
Totale	55	8.315.000.000

Al riguardo la Società sostiene che tale costo è inferiore a quello che avrebbe dovuto sostenere nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso che avrebbe comportato un esborso di £ 10,450 mld di cui £ 3,798 mld per le successioni del 1998 e £ 6,651 per quelle del 1999.

6.11 Come ampiamente riferito nella precedente relazione, nel corso del 1999 è stato rinnovato il contratto di lavoro del personale dirigente.

Nella tabella che segue è riportato il costo del lavoro del suddetto personale per gli anni 1998 e 1999:

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COSTO DEL LAVORO

Descrizione	1998			1999			Δ 99/98
	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	
Competenze fisse	56.575.610.809	400	141.439.027	60.578.772.478	447	135.522.981	-4,2%
Competenze accessorie	3.370.275.638		8.425.689	5.684.890.235		12.717.875	50,9%
Salari e stipendi	59.945.886.445		149.864.716	66.263.662.713		148.240.856	-1,1%
Oneri sociali	12.957.241.807			17.676.510.014			
TFR	3.489.897.910			4.865.296.146			
Altri costi	5.304.942.664			6.616.899.157			
Costo del lavoro	81.697.968.828		204.244.922	95.442.368.030		213.517.602	4,5%

*Personale dipendente**Consistenza numerica del personale dipendente*

6.12 Nel mese di dicembre 1999 il numero di dipendenti di ruolo - compresi comandati presso altre amministrazioni (n. 2.697) e sospesi dal servizio (451) - iscritti nel libro matricola della società Poste è pari a n. 169.890 unità così ripartite nelle quattro aree funzionali di appartenenza:

CONSISTENZA NUMERICA DIPENDENTI - DICEMBRE 1999

	Q1	Q2	AO	AB	TOTALE
Ruolo disponibili	3.445	7.835	151.603	3.794	166.677
Sospesi dal servizio	4	10	481	21	516
Comandati	38	84	2.505	70	2.697
Totale a libro matricola	3.487	7.929	154.589	3.885	169.890

Escluso personale a tempo determinato e c.f.l.

A tale consistenza numerica va aggiunto il personale assunto con contratto di formazione-lavoro (n. 6 unità a fine esercizio '99) e quello con contratto a tempo determinato (7.247 unità alla stessa data) per un ammontare globale di n. 177.143 dipendenti, di cui 437 unità non retribuite.

6.13 Nell'esercizio 1999 il numero complessivo di *dipendenti a tempo indeterminato* mediamente amministrato dalla società ammonta a 173.263 unità (comprese 333 unità non retribuite). La consistenza media del *personale a tempo determinato* - indicato nella misura di 8.368 unità equivalenti - comprensive del personale assunto in sostituzione di dipendenti collocati in posizione di comando, c.d. "ex D.L. 510/96" (1.290 unità medie) più 12 unità CFL portano il numero complessivo di dipendenti a n. 181.643 unità/medie.

Il costo di detto personale – globale e medio unitario - risulta così ripartito secondo le aggregazioni fornite dalla società ed i costi imputati in bilancio di seguito specificati:

<i>BILANCIO 1999</i>	Costo globale	N. Dipendenti	Costo Medio pro-capite
Personale di ruolo	9.559.191.793.696	173.263	55.171.570
Personale CTD	395.455.263.283	8.368	47.258.038
Personale CFL	1.251.874.482	12	
<i>Costo personale dipendente</i>	<i>9.955.898.931.461</i>	<i>181.643</i>	<i>54.810.254</i>

Personale a tempo determinato

6.14 Nel corso dell'esercizio 1999 sono stati stipulati diversi tipi di contratti a tempo determinato (*full time, part time orizzontale e verticale*) per un numero totale di giornate lavorative pari a 8.368 *unità equivalenti*, con un costo complessivo di £ 394,5 mld. così ripartito e rappresentato insieme ai valori 1998:

COSTO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

	Costo (in mld.)	
	1998	1999
Stipendi	284,4	270,7
Competenze accessorie	36,9	36,8
Contributi	70,6	67,0
Tfr	17,9	20,0
Costo del lavoro CTD	409,8	394,5

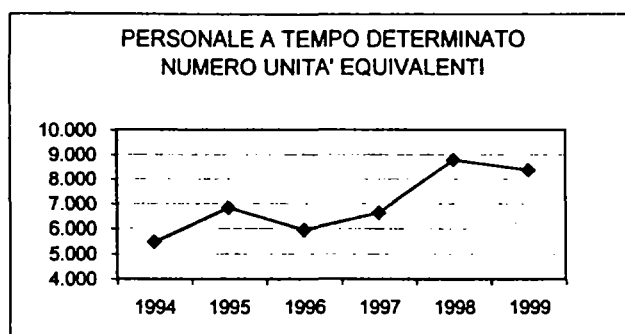
Tale costo assorbe il 4% dei costi complessivi attribuibili al personale dipendente. Il costo medio annuo per il personale a tempo determinato, valutato dalla società in base alle risultanze economiche d'esercizio è pari a £ 47.140.225 pro-capite, quello mensile pari a £ 3.928.352.

Di seguito viene illustrata l'entità del personale assunto a tempo determinato insieme al relativo costo fisso, nel periodo 1994/99.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E RELATIVO COSTO PER RETRIBUZIONE FISSA – SERIE STORICA 1994/1999

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Unità equivalenti	5.496	6.821	5.950	6.628	8.790	8.368
Stipendi (in miliardi di £.)	185	238	185	226	284	271

Numero medio unità fornito dalla Direzione Centrale Risorse Umane calcolato in base alle giornate lavorative.



Negli esercizi 1998 e '99 la Società ha fatto ricorso ad un notevole numero di contratti a tempo determinato, ciò in contrasto con le previsioni del Piano d'Impresa che aveva previsto la quasi totale eliminazione del precariato stabile a fine periodo (n. 750 unità nel 2002) mentre a gennaio 2000 risultano attivi contratti per n. 7.804 unità equivalenti.

PERSONALE CTD	1998	1999	2000
Numero unità equivalenti assunte	8.790	8.368	7.804
Numero unità equivalenti previste da P.d.I.	8.413	1.158	750 *

*gennaio 2000

Risoluzioni del rapporto di lavoro

6.15 Nel corso dell'anno 1999 sono cessati 7.887 rapporti di lavoro; ben 5.300 sono state le dimissioni. Tra queste 1.843 sono state quelle concordate con i dipendenti che hanno accettato di lasciare il posto di lavoro per "mutuo consenso". Trattasi di un nuovo strumento gestionale adottato dalla Società Poste - delineato tra i progetti del Piano d'Impresa - il cui impatto economico è pari a £ 22,5 mld. Al riguardo la Società sostiene che tale costo è inferiore a quello che avrebbe dovuto sostenere in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che avrebbe comportato un esborso pari a £ 31,6 mld.

Le altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro sono pari a 2.587.

Nel primo trimestre dell'anno in corso le cessazioni sono state 1.798 in totale; le dimissioni ammontano a 1.410 di cui 698 per mutuo consenso.

Retribuzione

6.16 Nel 1999 il costo del personale dipendente da Poste italiane (n. 181.643 a unità mediamente amministrate) è pari a £ 9.955 mld. al lordo degli oneri sociali,

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

accantonamenti per *T.F.R* e *altri costi*. Tale costo si attesta ad un livello – inferiore di 298 mld. rispetto a quello registrato nell'esercizio precedente (£ 10.254 mld.).

Nella prospettazione e nel grafico seguenti vengono messi a raffronto i costi attribuibili alle singole voci che costituiscono il costo per *salari e stipendi del personale dipendente* - imputato in conto economico - negli esercizi 1998 e 1999 con i relativi differenziali e l'incidenza percentuale delle singole voci rispetto al costo totale, nonché l'incidenza dei valori 1999 rispetto al *costo del lavoro* globale, in termini assoluti e percentuali.

**RETRIBUZIONI AL PERSONALE DIPENDENTE - ESERCIZI 1998 e '99
INCIDENZA DELLE SINGOLE VOCI SUL COSTO COMPLESSIVO**

DESCRIZIONE	COSTO 1998	Incidenza rispetto al totale	COSTO 1999	Incidenza rispetto al totale	Incidenza rispetto al costo del lavoro	Δ 1998/99
Retribuzione fissa:						
personale di ruolo	8.576.165.389.232	83,8%	8.315.837.517.716	83,7%	62,8%	-260.327.851.516 -4,0%
personale CTD	284.387.833.610	3,6%	270.750.322.580	3,6%	2,7%	-13.637.311.030 -4,8%
personale CFL	9.908.983.790	0,1%	368.869.167	0,0%	0,0%	-9.540.114.623 -96,3%
Competenze fisse *	8.870.461.986.632	87,6%	8.586.958.709.463	87,3%	65,5%	-283.505.277.169 -4,1%
Retribuzione variabile:						
Indennità funzione (quadri + f.s.)	91.854.601.394	1,2%	84.958.325.006	1,1%	0,8%	-6.898.276.388 -7,5%
Straordinario	146.180.944.684	1,9%	80.587.557.659	1,1%	0,8%	-65.593.387.025 -44,9%
Premi di produttività			418.414.626.644			
P. Produttività nschio cassa			51.251.089.241			
P. Prod. Incr. Retr.			1.412.505.183			
Premi di produttività	452.120.611.784	5,8%	471.078.221.068	6,2%	4,7%	18.957.609.284 4,2%
Indennità notturno	95.815.523.449	1,2%	80.385.703.076	1,1%	0,8%	-15.449.820.373 -16,1%
Indennità festivo	10.882.083.501	0,1%	7.625.676.335	0,1%	0,1%	-3.256.407.166 -29,9%
Mezzo proprio	59.599.541.248	0,8%	60.627.858.392	0,1%	0,1%	1.028.317.144 1,7%
Mezzo prop. S p A.	8.167.658.282	0,1%	5.926.313.400	0,4%	0,3%	-2.241.344.882 -27,4%
Missioni (serv. viaggiatori)	34.829.759.554	0,4%	33.925.764.860	0,4%	0,3%	-903.994.694 -2,6%
ALTRE			8.011.332.829			
Competenze arretrate 1998			129.174.629.314			
Comp. access. personale ruolo	899.450.723.896	11,5%	982.279.381.939	0,5%	0,4%	82.828.658.043 7,0%
Comp. accessorie personale CTD	36.868.283.917	0,5%	36.784.165.780	0,0%	0,0%	-84.118.137 -0,2%
Comp. accessorie personale CFL	1.626.945.731	0,0%	35.185.924	13,2%	9,9%	-1.591.759.807 -97,8%
Competenze erogate	937.945.953.544	12,0%	999.098.733.643	-0,5%	-0,4%	61.152.780.099 6,5%
Conciliazione al bilancio **	35.114.810.443		-38.577.791.699	12,7%	9,6%	
Competenze accessorie *	973.060.763.987	12,4%	960.520.941.944	12,7%	9,6%	-12.539.822.043 -1,3%
Salari e stipendi *	7.843.522.750.619	100%	7.547.477.651.407	100%	75,1%	-296.045.099.212 -3,8%
COSTO DEL LAVORO	10.335.958.376.115		10.053.035.520.000		100%	-282.922.856.115 -2,7%

Fonte: elaborazione effettuata sulla base dei dati forniti dalla Società.

* Valori di bilancio

** Nel 1999 è stato erogato al personale dipendente trattamento economico (fisso e accessorio) relativo a competenze arretrate – indicate nel prospetto – stornate in conto economico.

La Direzione Centrale Risorse Umane ha fornito, per l'esercizio 1999, i dati riferiti alle somme effettivamente erogate al personale dipendente sulla base della procedura di analisi dei dati rilevati con replica informatica dei singoli cedolini mensili, con programma SQL in Visual Basic. In esse figurano, tra l'altro, tra le competenze fisse: